

Postdemokratie und Industrielle Beziehungen

Erosionsprozesse der betrieblichen Mitbestimmung und der Geltung von Tarifverträgen

Oliver Nachtwey, Fabienne Décieux, Alexandra Mergener, Marc Amlinger, Ulrich Brinkmann

Die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung gehört zu den zentralen Säulen des deutschen Produktionsmodells und der sozialstaatlichen Demokratie. Sie gilt nicht nur als Element der Arbeitnehmerbeteiligung am Wirtschaftsleben, sondern auch als produktiver, stabilisierender und innovativer Faktor der Entwicklung der sozialen Marktwirtschaft (Benthin/Brinkmann 2008; Müller-Jentsch 2010). Insbesondere auch in der Finanzkrise seit 2008 wurde die deutsche Mitbestimmung sowohl als Instrument des kooperativen Krisenmanagements als auch als Faktor der Stabilität der sozialen Verhältnisse hervorgehoben. Der Mitbestimmung wird einerseits eine innovative und integrative Funktion zugeschrieben, andererseits wird sie etwa von den Gewerkschaften als Faktor der Demokratisierung des Wirtschaftslebens betrachtet. In diesem Aufsatz gehen wir der Frage nach, ob sich – in Anschluss an die wesentlich von Crouch (2008) popularisierte Diskussion über „Postdemokratie“ – auch in den Industriellen Beziehungen eine spezifische Form der Postdemokratisierung ausmachen lässt. Wir fokussieren in unserer Forschung zunächst auf die betriebliche Mitbestimmung und die Geltung von Tarifverträgen.

Generell erscheint das Gesamtsystem der Industriellen Beziehungen mit seinem Kernelement der Mitbestimmung in der Öffentlichkeit als vital und anpassungsfähig, doch bei genauer Betrachtung ergibt sich ein abweichendes Bild: die Grundlagen der Stabilität erodieren. Auf der überbetrieblichen Ebene geht etwa der Deckungs- und Wirkungsgrad beispielsweise von Tarifverträgen kontinuierlich zurück. 2011 arbeiteten nur noch rund 54 Prozent (der west- und etwa 37 Prozent der ostdeutschen Beschäf-

tigten in Betrieben mit einem Branchentarif. Seit 1996 hat die Flächentarifbindung sowohl in Ost- wie in Westdeutschland eine deutlich rückläufige Tendenz. Zwar ist eine im Vergleich zum Vorjahr stabile Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung zu verzeichnen: 44 Prozent der Beschäftigten in den Privatunternehmen West- und 36 Prozent Ostdeutschlands werden von einem Betriebsrat vertreten. Aber auch hier ist auf lange Sicht ein abnehmender Deckungsgrad festzustellen, Vertretungslücken und weiße Flecken mitbestimmungsfreier Zonen nehmen zu (Ellguth/Kohaut 2012). Die mitbestimmungsfreien Zonen wachsen vor allem in den neuen Industrien, aber auch in traditionellen Bereichen und im Dienstleistungssektor kontinuierlich. Damit folgt die Mitbestimmung dem Muster, das Wolfgang Streeck (2009) für die zentralen Institutionen des deutschen Kapitalismus ausgemacht hat: Die Mitbestimmung bleibt formal stabil, erodiert aber endogen.

Diese Tendenz der Erosion der Mitbestimmung geschieht vor dem Hintergrund eines Funktionswandels der Industriellen Beziehungen. Der soziale Kapitalismus der fordistischen Ära wurde zum „Finanzmarktkapitalismus“ (Brinkmann 2011; Dörre 2009). Die „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 1999) zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bekam große Risse, nicht zuletzt, weil die Arbeitgeberverbände durch Austritte oder umgewandelte Mitgliedschaften schwächer wurden und zahlreiche Arbeitgeber vor Ort begannen, ihre neue Marktmacht in der gewandelten Formation durch ein dezentralisiertes „concession bargaining“ auszunutzen (Streeck 2009; Lehdorff 2009; Haipeter 2009).

Für unsere Analyse diskutieren wir zunächst (1.) demokratietheoretisch die Bedeutung der Mitbestimmung in den Industriellen Beziehungen. Anschließend präsentieren wir Befunde aus zwei Feldern der Industriellen Beziehungen zu postdemokratischen Tendenzen (2.). In der betrieblichen Mitbestimmung untersuchen wir dafür die Erosion demokratisch institutioneller Machtressourcen (2.1.) und in der Tarifarena das Auseinanderfallen von Regulation und Legitimation über informelle Abweichungen (2.2).

1 | Demokratietheorie und Mitbestimmung in den Industriellen Beziehungen

Obwohl die Mitbestimmung in großer Breite beforscht (Greifenstein/Kißler 2010) worden ist, überrascht ein disziplinäres Theoriedefizit. Die Soziologie der Industriellen Beziehungen und die politikwissenschaftliche Demokratietheorie sind epistemologisch kaum verknüpft. Zum einen weisen liberale und pluralistische Demokratietheorien einen blinden Fleck hinsichtlich von Demokratie in der Wirtschaft und vor allem in Unternehmen auf, zum anderen hat die Soziologie der Industriellen Beziehungen erst in der jüngeren Vergangenheit (wieder) einen demokratietheoretischen Zugriff erfahren (Demirovic 2007; Kißler et al. 2011; Martens 2010). Deshalb ist es zunächst notwendig, den Demokratiebegriff für die Industriellen Beziehungen bzw. die Mitbestimmung zu klären.

Die modernen, vor allem die liberalen, pluralistischen und deliberativen Demokratietheorien gehen von der universalistischen Norm der Gleichheit aller Gesellschaftsmitglieder aus, die das Gemeinwesen konstituieren. Die Bürgerinnen und Bürger bilden die Gesamtheit aller Stimmberechtigten. Alle, die zur Konstitution beitragen, haben das Recht auf Beteiligung an den Entscheidungen. Organisierte Interessen – wie beispielsweise durch die Gewerkschaften – werden hier als notwendige, Interessen kanalisierende Verbandsstrukturen begriffen. Gleichwohl werden sie nur als Second-Best-Lösungen angesehen, da sie über den

Vorgang der Organisierung die Beteiligung aller Individuen strukturieren und so zu einer interessenpolitischen Selektion beitragen (Schmidt 2000). An der Frage der Gleichheit entsteht das demokratietheoretische Problem der Mitbestimmung in Wirtschaft und Unternehmen: Die Demokratietheorie geht von der Gleichheit der Akteure im Willensbildungsprozess aus. Gleichzeitig werden strukturelle Machtasymmetrien ausgeblendet. In der Konsequenz dürfte man zwischen Lohnabhängigen, Managern und Unternehmern keine substantziellen Unterschiede machen (Demirovic 2007: 24f).

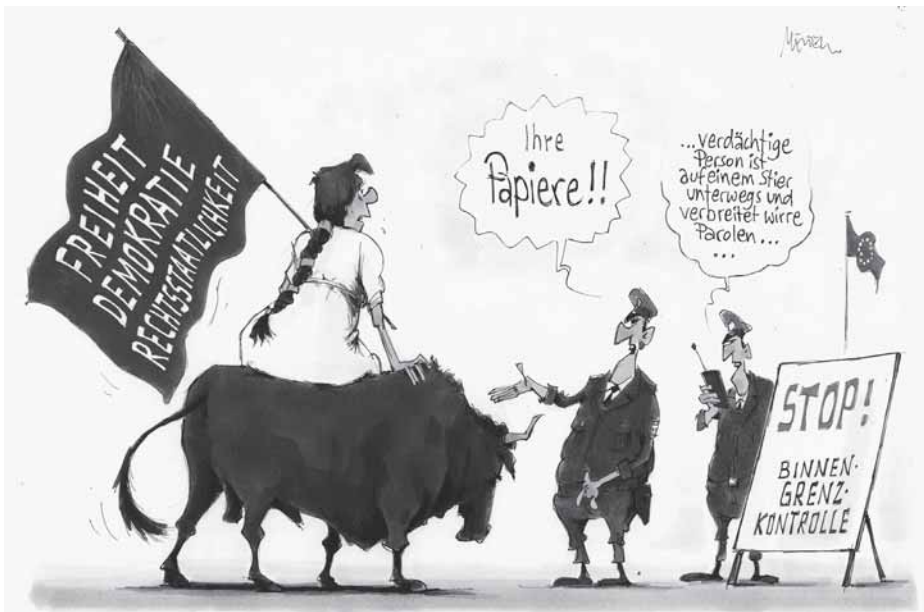
Demokratietheoretisch lässt sich die Mitbestimmung nur unter systematischem Rückgriff auf die Machtkategorie begreifen. Zwar gehen auch Demokratietheorien davon aus, dass Interessen und ihre Repräsentation konfliktorisch sind, ja sogar antagonistisch sein können. Aber die Demokratietheorie stößt regelmäßig an ihre Grenze, wenn es um den Zusammenhang von Demokratie und ökonomischer Macht geht. Während die parlamentarische Demokratie ein offenes System darstellt, in dem verschiedene Gruppen darum konkurrieren, legitimierte Herrschaft auszuüben, ist Macht im Betrieb strukturell asymmetrisch zugunsten des Managements ausgeprägt (Trinczek 2010). Die Mitbestimmung lässt sich daher auch nur eingeschränkt als „gleichberechtigtes Mit-Bestimmen“ (Müller-Jentsch 2003: 451) charakterisieren, da sich das Mit-Bestimmen nicht auf der Basis von symmetrischen Machtbeziehungen vollzieht. Die Property Rights der Eigentümer und das Direktionsrecht des Managements mit seiner Kontrolle über die Ressourcen und ihre Allokation unterscheiden sich hinsichtlich der Steuerungskapazitäten und -reichweite strukturell von den Rechten der Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertreter. Bei der betrieblichen Arbeitsorganisation handelt es sich damit „um kein soziales Vakuum [...], sondern um ein Konfliktfeld mit ausgeprägter Machtasymmetrie in den Sozialbeziehungen, durchwirkt von einer hierarchischen Organisation“ (Kißler et al. 2011: 30; Wassermann 2002; Braun 1983). Dies drückt

sich an einfachen Phänomenen aus: Das Management in Unternehmen etwa wird nicht gewählt, und die meisten wirtschaftlichen Entscheidungen werden nicht durch ein demokratisches Mehrheitsprinzip geregelt (Baglioni 1999: 19f).

Trotz dieser strukturellen Scheidung ist die Macht des Managements weder grenzenlos noch statisch. Auch die Arbeitnehmerseite verfügt über eigene Machtressourcen (z.B. Bosetzky 1977; Jürgens 1984; Küpper/Ortmann 1988; Dörre 2010; Brinkmann/Nachtwey 2010). Von besonderer Bedeutung sind die institutionalisierten Machtressourcen: Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Tarifverträge oder staatliche Regulierungen regeln und begrenzen das Handeln des Managements. Eine der zentralen institutionalisierten Machtressourcen der Beschäftigten auf Betriebsebene ist daher die Mitbestimmung. Sie bedeutet Teilhabe an Entscheidungsprozessen, die sonst einseitig dominiert würden. Die betriebliche Mitbestimmung ist eine Form der „delegativen Beteiligung“ (Kißler et al. 2011: 40); das heißt, sie ist auf der einen Seite gesetzlich institutionalisiert, wird aber auf Betriebsebene durch demokratische Verfahren als delegative Beteiligung reguliert.

Überbetrieblich ist der Tarifvertrag eine zentrale, allerdings nur schwach institutionalisierte Machtressource der Arbeitnehmer. Walter Müller-Jentsch (1997) zählt Tarifverträge deshalb auch zur Mitbestimmungskonfiguration. Idealtypisch werden Tarifforderungen von den Gewerkschaften in einem deliberativen und repräsentativen Prozess von den Betrieben in die Tariff Kommission übertragen.

Man kann zwar das soziale Feld des Betriebes und der überbetrieblichen Regulierung auf Grund der Machtasymmetrie nicht in toto demokratietheoretisch fassen, wir schlagen jedoch vor dem Hintergrund der skizzierten Einschränkungen folgende forschungsleitende Konzeptionen von Demokratie für die Industriellen Beziehungen vor: (1) Demokratie ist ein (etwa in der Arbeitssoziologie bislang nicht hinreichend diskutierter) Regulationsmodus der Machtressource Mitbestimmung, denn über Demokratie werden die Mehrheitsverhältnisse in den Gremien der Interessenvertretung und damit der Gesamttypus der Interessenvertreter bestimmt. (2) Demokratie in der Tarifarena ist vor allem der Grad, wie Regulation und (Input-)Legitimation miteinander verknüpft sind.



2 | Empirische Befunde

Die Frage postdemokratischer Defizite ist in der Forschung zu Industriellen Beziehungen in Deutschland bislang nicht systematisch untersucht worden: Anhand von zwei zentralen Feldern – der betrieblichen Mitbestimmung und der demokratiepolitischen Dimension von Tarifverträgen – soll unsere Hypothese empirisch überprüft werden, ob eine Erosion der Institution Mitbestimmung und ein Auseinanderdriften von Regulierung und Legitimation feststellbar sind. Unsere Befunde haben noch einen vorläufigen Charakter, da wir uns noch mitten im Forschungsprozess befinden.

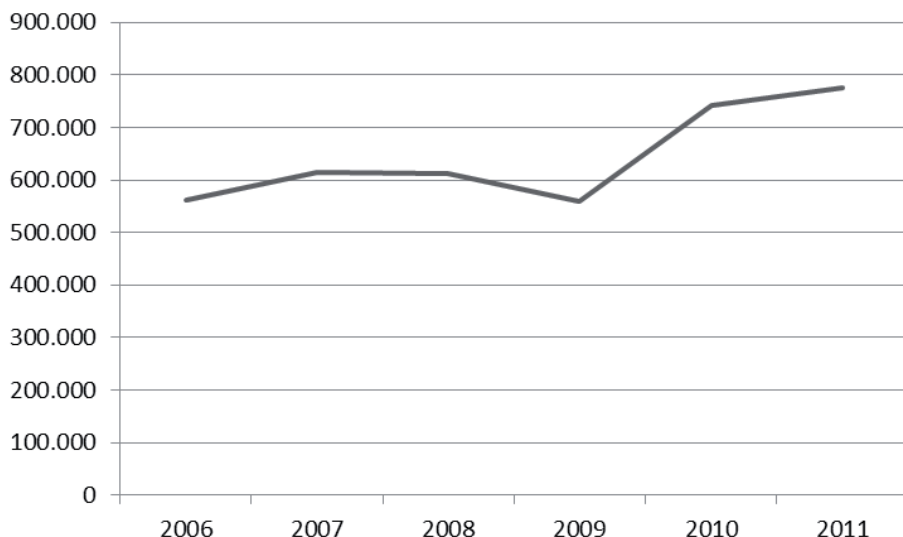
Zur Überprüfung unserer These werden im Folgenden primär die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung analysiert. Hierbei handelt es sich um einen Datensatz, der auf ein seit 2007 jährlich durchgeführtes Survey zurückgeht. Um die durch die disproportionale Stichprobenziehung beeinflussten Ziehungswahrscheinlichkeiten nach Betriebsgrößenklasse zu korrigieren, wurde in den folgenden Analysen der Gewichtungsfaktor für diese Auswahlchance berück-

sichtigt. Durch die Gewichtung erhalten wir Ergebnisse, die für alle Betriebe in Deutschland mit einer Interessenvertretung repräsentativ sind (Bispinck/Schulten 2001: 6). Zur Verifizierung der Thesen wurde außerdem auf Daten einer repräsentativen Umfrage des IW-Consults sowie auf Statistiken aus dem Trendreport zu den Betriebsratswahlen 2010 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) und auf Zahlen der amtlichen Statistik zurückgegriffen.

2.1 | Die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung durch prekäre Beschäftigung

Für die Untersuchung der Erosion demokratisch institutioneller Machtressourcen in der betrieblichen Mitbestimmung betrachten wir den Einfluss der prekären Beschäftigung – hier konkret der Leiharbeit. Anhand der aktuellen Daten des statistischen Bundesamtes wird deutlich, dass die Nutzung von Leiharbeit, eine der zentralen Formen prekärer Beschäftigung, in den letzten Jahren in Deutschland deutlich zugenommen hat.

Abbildung 1: Entwicklung der LeiharbeiterInnenzahlen 2006–2011



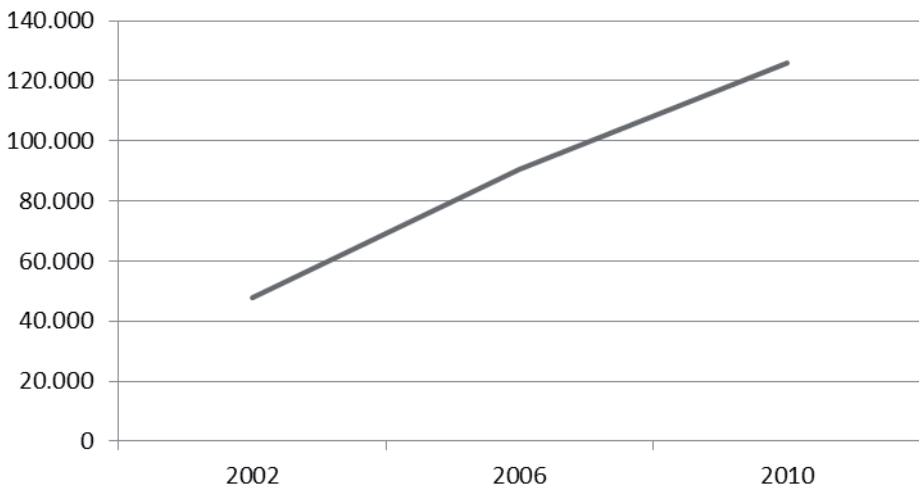
Quelle: Statistisches Bundesamt 2011¹ (eigene Darstellung).

Betriebliche Interessenvertreter werden durch demokratische Wahlen legitimiert und repräsentieren die Belegschaft. Der *demos* der demokratisch regulierten Mitbestimmung ist daher die Belegschaft. Lange Zeit war die Zugehörigkeit zu ihr, also die Organisationsmitgliedschaft, präzise geregelt (Luhmann 1976). Durch die Novellierungen der Arbeitsgesetzgebung in Folge der Agenda 2010 wurde sie sukzessiv von einem Datum zu einer Variablen in der strategischen Planung von Unternehmen. Prekäre Beschäftigung in Form von Leiharbeit, aber in zunehmendem Maße auch in Form von Befristungen und Werkverträgen, erfährt vor dem Hintergrund rechtlicher Liberalisierungen einen quantitativen und qualitativen Bedeutungszuwachs. Durch den

strategischen Einsatz prekärer Beschäftigung (für die Leiharbeit: Seifert/Brehmer 2008; Holst et al. 2009) heterogenisiert sich die Belegschaft einerseits in differenzierte Beschäftigungsklassen, während gleichzeitig durch den Einsatz von z. B. LeiharbeiterInnen als Quasi Stammbeflegschaft die Grenze zwischen Stamm- und Randbelegschaft verschwimmt (Demirovic 2007: 107).

Die Folge des strategischen Einsatzes von Leiharbeit ist eine Erosion der Mitbestimmungsstrukturen. Denn LeiharbeiterInnen sind ein hybrider *demos*: So dürfen sie nach der gängigen Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes nach drei Monaten Einsatzzeit zwar den Betriebsrat mitwählen, aber nicht selbst gewählt werden.

Abbildung 2: Wahlberechtigte LeiharbeitnehmerInnen von 2002 bis 2010 – Trendreport Betriebsratswahlen 2010.



Quelle: Trendreport Betriebsratswahlen 2010 (eigene Darstellung).

Zunächst betrachten wir – analog zur Konstitution der parlamentarischen Demokratie – das aktive Wahlrecht: Die Zahl der wahlberechtigten LeiharbeitnehmerInnen im Organisationsbereich der IG Metall ist seit 2002 stark ansteigend. Laut dem Trendreport Be-

triebsratswahlen 2010 wurden in dem betrachteten Jahr 126.047 LeiharbeitnehmerInnen in die Wählerverzeichnisse von Betrieben aufgenommen, deren Betriebsräte in den Organisationsbereich der IG Metall fallen. Ein deutlicher Anstieg dieser Zahl ist damit seit

der Rechtsprechung des BAG 2002 erkennbar.

Wird nun anhand der Zahl der LeiharbeiterInnen, deren Verweildauer in einem Unternehmen drei Monate überschreitet, berechnet, wie viele verliehene Arbeitskräfte eigentlich wahlberechtigt wären, entsteht ein anderes Bild. Nach einer repräsentativen Befragung der IW Consult GmbH verweilen 69 Prozent der überlassenen ArbeitnehmerInnen mehr als drei Monate in den Unternehmen (IW Consult GmbH 2011). Bezogen auf die Gesamtzahl der LeiharbeiterInnen im Jahr 2011, nach Angaben des Statistischen Bundesamtes, gibt es zirka 534.750 formal wahlberechtigte LeiharbeiterInnen in Deutschland. Eine Aussage über diejenigen, die tatsächlich in Wählerlisten aufgenommen sind, kann lediglich anhand des Trendreports der IG Metall vorgenommen werden, da über deren Organisationsbereich hinaus keinerlei Informationen zu Verfügung stehen. Demnach befindet sich mit 24 Prozent nur ein Bruchteil der Stimmberechtigten überhaupt in den Wählerlisten.²

Aber dies ist nur ein Aspekt der Postdemokratisierung der Mitbestimmung. Die zentrale Dimension ist die Erosion der Mitbestimmungsstrukturen selbst, die durch den Einsatz von Leiharbeit ermöglicht wird. Denn LeiharbeiterInnen dürfen nicht bei der Bemessung der Mandate berücksichtigt werden, da sie juristisch nicht als Beschäftigte des Einsatzbetriebs gezählt werden. Dadurch ändert sich die relevante Größe der Belegschaft, die als *demos* zur Bemessung der Größe des Betriebsrates herangezogen wird.

Diese Erosion ermitteln wir durch die Betrachtung dieser „Vertretungslücke“. Sie bemisst das *Mandatsmanko*, das durch den Einsatz von Leiharbeit entsteht, da der *Demos*, der zur Berechnung der Mandate herangezogen wird, kleiner ist, als der *Demos* aus allen im Betrieb eingesetzten Beschäftigten (Stammkräfte plus LeiharbeiterInnen).

Es wird deutlich, dass 23,4 Prozent der 2007 befragten Betriebsräte von den Betrieben, die LeiharbeiterInnen einsetzen, mehr

Betriebsratsmitglieder hätten, wenn entleihte Arbeitskräfte, die mehr als drei Monate vor Ort beschäftigt waren, zur Bemessung der Betriebsratsgröße hinzugezogen werden würden. Bei den 805 befragten Betriebsräten der Leiharbeitseinsatzbetriebe fehlten auf Grund der Vertretungslücke insgesamt 606 Mandate.

Tabelle 1: Vertretungslücke 2007

Mandatsmanko 2007	
Ja	23,4%
Nein	76,6%

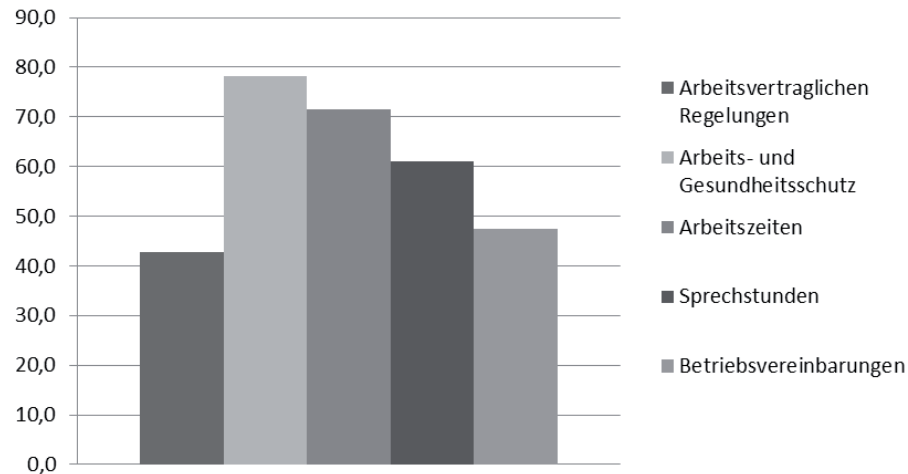
Quelle: Eigene Berechnung.

Dies hat zur Folge, dass jedes Betriebsratsmitglied quantitativ mehr MitarbeiterInnen betreuen muss, weil die LeiharbeiterInnen de facto im Entleihbetrieb aktiv sind und somit häufiger Aufgaben in der Betreuung auftreten als dies in den Verleihunternehmen der Fall ist. Dies wird zudem durch die neuen Formen der Unternehmensteuerung verschärft. Mit dem Anwachsen entstandardisierter Arbeitsverhältnisse steigen die Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung. Es entstehen neue Probleme, denn einerseits wachsen die damit verbundenen betrieblichen Integrations- und Regulierungsprobleme eklatant an (z. B. im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Leiharbeitskräften; vgl. Becker et al. 2012) und andererseits bleiben die Unsicherheiten der Interessenvertretungen über ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche (Ent- oder Verleiher). So werden die Betriebsräte im Entleihbetrieb häufig die direkten Ansprechpartner für die Leiharbeitskräfte, die den Wunsch haben, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Die Betriebsräte nehmen dadurch nicht selten eine Vermittlungsfunktion zur Personalabteilung ein (Holst et al. 2009). Festzuhalten ist: Für den Betriebsrat des Entleihbetriebs entsteht eine Vielzahl neuartiger und komplexer Handlungsanforderungen – bei gleichzeitig schrumpfenden Ressourcen (Wassermann/Rudolph 2007).

Dies wird auch anhand der Daten der WSI-Betriebsrätebefragung deutlich. Je nach Arbeitsbereich haben zwischen 42,8 Prozent und 78,3 Prozent der Betriebsräte im Entleihbetrieb angegeben,

mindestens den gleich großen oder einen größeren Arbeitsaufwand für die LeiharbeiterInnen im Verhältnis zu den Stammbeschäftigten betreiben. Dies bedeutet eine immense Mehrbelastung.

Abbildung 3: Arbeitsaufwand des Betriebsrats bei LeiharbeiterInnen gegenüber der Stammebelegschaft WSI Betriebsrätebefragung 2007.



Quelle: Eigene Darstellung.

Kurzum: Die strategische Nutzung prekärer Beschäftigung erodiert die Machtressourcen der Betriebsräte, während ihre Kompetenzanforderungen steigen. Die Folge ist eine Tendenz zur Postdemokratisierung als prekariserte Demokratie.

Während die frühe Prekarisierungsforschung (z. B. Brinkmann et al. 2006) zeigen konnte, dass ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse die direkten Beteiligungsmöglichkeiten der prekär Beschäftigten einschränken, wird mittlerweile erkennbar, dass prekäre Beschäftigung durch den Wandel des *demos* und die Verringerung der Machtressourcen der Betriebsräte ebenso einen mittelbaren Effekt auf die Interessenvertretung von *Stammbeschäftigten* hat.

2.2 | Informelle Tarifabweichungen

Das System der Flächentarifverträge wurde in den letzten Jahren durch die Tendenz zur

Dezentralisierung und Verbetrieblung ausgehöhlt (Streeck 2009). Ohne die konfliktentlastende Funktion des Flächentarifvertrages und etablierter betrieblicher Regulierungsmuster erhöht sich das Konfliktniveau zwischen den Betriebsparteien (Hauser-Ditz et al. 2012). Die politikwissenschaftliche und industriesoziologische Debatte der letzten Jahre attestiert Tarifverträgen einen Rückgang an Output Legitimation (Abnahme des Geltungsbereichs, vergleichsweise geringe Lohnzuwächse, etc.). Die postdemokratische Tendenz, so unsere Forschungshypothese, zeigt sich gleichwohl vor allem im Leerlaufen der *Input* Legitimation. Denn die demokratische Interessenbestimmung, Entscheidungsfindung und Kompromissbildung auf *kollektiver Ebene* in der Tarifarena verliert an Geltungs- und Durchsetzungskraft.

Um diesem Prozess entgegenzusteuern, hat die IG Metall erfolgreich begonnen, in

vielen Betrieben eine Politik kontrollierter Abweichungen – nach dem Pforzheimer Abkommen von 2004 – einzuleiten (Dribbusch 2012; Turner 2009). Das relevanteste Reformelement ist dabei die Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln. Diese schreiben den Betriebsparteien eine Regelungsbefugnis durch Betriebsvereinbarungen zu (Kohaut 2007). In den Tarifverträgen werden über Öffnungsklauseln die Bedingungen bestimmt, in denen Abweichungen von Tarifverträgen nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur mit Zustimmung der Gewerkschaft möglich sind. Da in der Regel solche kontrollierten Abweichungen auch den Belegschaften zur Abstimmung gestellt werden, wird die Input-Legitimation erhöht. Außerdem werden Legitimation und Regulation stärker aneinander gekoppelt.

Die postdemokratische Tendenz in der Tarifarena liegt indessen in der Geltungsabnahme der legitimierten überbetrieblichen tariflichen Normen durch die Zunahme der *informellen* und *normabweichenden* betrieblichen Regulation. Einen solchen Fall stellen informelle Abweichungen vom Tarifvertrag dar, die jenseits wilder oder kontrollierter Dezentralisierungen stattfinden. Von der IG Metall wird beispielsweise berichtet, dass in nicht wenigen Unternehmen mit Tarifbindung tariflich regulierte Normen systematisch unterschritten werden. Vor allem in der Arbeitszeit würden die Normen nicht mehr „gelebt“ (Interview Tarifexperte IG Metall Vorstandsverwaltung). Dies ist zunächst ein von der Unternehmensleitung induzierter Prozess; er findet jedoch auch auf der Seite der anderen Betriebsakteure seinen Widerhall. Zum einen stimmen die betrieblichen Mitbestimmungsakteure in diesen Unternehmen der Unterschreitung der Normen insofern informell zu, als dass sie ihre Überwachungsfunktion der Tarifnormen nicht voll ausschöpfen. Zum anderen unterlaufen viele Beschäftigte individuell die Tarifnormen, da sie – so in einem Experteninterview – durch indirekte Steuerungsmechanismen angetrie-

ben das Erreichen der Projektziele höher bewerten als die Einhaltung der Tarifnormen.

Mit anderen Worten: Die betriebliche Umsetzung tarifvertraglicher Normen hat in vielen Fällen ihren Automatismus verloren. Wir gehen davon aus, dass die Postdemokratisierung sich vor allem durch informelle Prozesse vollzieht. Zur Überprüfung dieser These untersuchen wir an dieser Stelle Fälle von informeller und unkontrollierter Unterschreitung der Tarifnormen.

Zur Analyse der Gruppe von Betrieben, die informelle Abweichungen vom gegebenen Tarifvertrag praktizieren (anhand der Daten der Betriebsrätebefragung 2007 des WSI) werden zunächst zwei Arbeitshypothesen angelegt:

- I. **Informelle Abweichung ohne Öffnungsklausel:** Sollte es im Betrieb Abweichungen vom Tarifvertrag und gleichzeitig keine Nutzung von Öffnungsklauseln in diesem Bereich geben, gehen wir von einer Form informeller und unkontrollierter Abweichung aus. Über das Kombinieren der Antworten auf die Frage nach dem Vorhandensein zeitlich befristeter oder dauerhafter Abweichungen von bestehenden Tarifvorschriften im Betrieb sowie nach der Nutzung tariflicher Öffnungs- und Differenzierungsklauseln in dem entsprechenden Regelungsbereich können Betriebsgruppen gebildet werden, die diese Art der informellen Abweichung betreiben.
- II. **Informelle Abweichung ohne Betriebsvereinbarung:** Wird in einem Regelungsbereich des Betriebes eine Öffnungsklausel genutzt, dort jedoch keine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, lässt dies eine weitere Form informeller Abweichung vermuten. Zur Überprüfung dieser Annahme wird der Zusammenhang der Antworten auf die Fragen nach den inhaltlichen Regelungen, für die tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln im Betrieb genutzt werden, und zu welchen dieser Regelungsbereichen es Betriebsvereinbarungen gibt, betrachtet.

Dabei werden lediglich die Betriebe analysiert, die ausschließlich an einen Branchentarifvertrag gebunden sind, da Haustarifverträge bereits eine spezifische Form der kontrollier-

ten Abweichung darstellen, die hier nicht Gegenstand der Untersuchung ist.

Ergebnisse zur informellen Abweichung ohne Öffnungsklausel:

Tabelle 2: Zusammenhang zwischen dem Vorkommen von Abweichungen und der Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln (Erhebungswelle WSI-Betriebsrätebefragung 2007).

Öffnungsklausel zu:		Abweichung im Bereich:
		Arbeitszeit
Arbeitszeitverlängerung	Ja	71,4 %
	Nein	28,6 %
		Phi: 0,537***
Arbeitszeitgestaltung	Ja	40,7 %
	Nein	59,3 %
		Phi: 0,203**
		Lohn und Gehalt
Aussetzen von Tariferhöhungen	Ja	32,3 %
	Nein	67,7 %
		Phi: 0,222**
Absenken von tarifl. Grundvergütungen	Ja	34,3 %
	Nein	65,7 %
		Phi: 0,239**
Einstiegstarife	Ja	34,3 %
	Nein	65,7 %
		Phi: 0,262***
		Jahressonderzahlung
Kürzung/Aussetzen von Jahressonderzahlungen	Ja	58,6 %
	Nein	41,4 %
		Phi: 0,371***
Kürzung/Aussetzen des Urlaubsgeldes	Ja	60,0 %
	Nein	40,0 %
		Phi: 0,529***

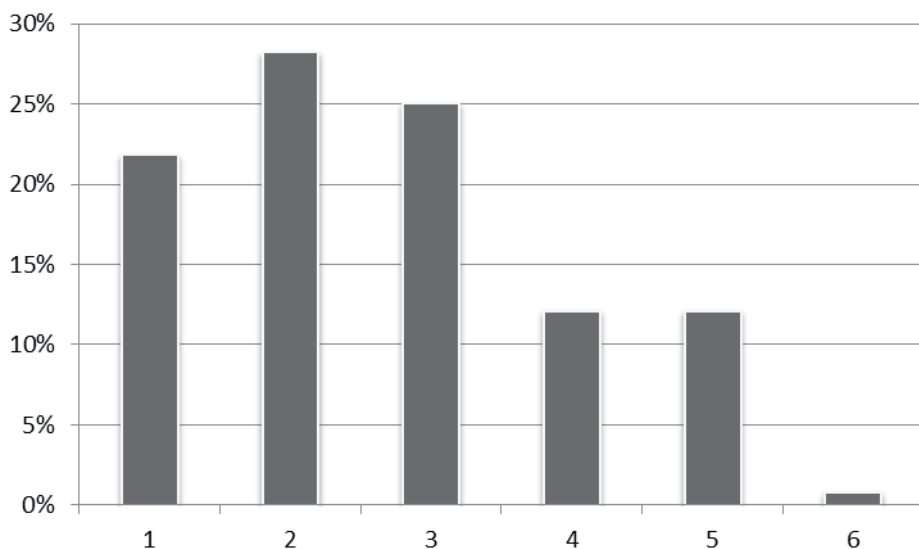
Quelle: Eigene Berechnung

Alle vermuteten Zusammenhänge zeigen signifikante Ergebnisse. Besonders auffällig sind die Abweichungen im Bereich der Entlohnung. Über 65 Prozent der Betriebsräte gaben jeweils an, dass eine Tarifabweichung bezüglich Lohn und Gehalt feststellbar war, jedoch gleichzeitig keine Öffnungsklausel genutzt wurde, die das Aussetzen von Tarifierhöhungen, das Absenken von tariflichen Grundvergütungen oder Einstiegstarife für BerufseinsteigerInnen oder Langzeitarbeitslose regelt. Insofern wird in diesem Segment am häufigsten unkontrollier-

te Abweichung betrieben. Aber auch in Bezug auf die Kürzung bzw. das Aussetzen von Jahressonderzahlungen und des Urlaubsgeldes lassen sich je zirka 40 Prozent der Betriebe identifizieren, die informelle Tarifabweichung betreiben.³

Um die Nutzung dieser Form der informellen Abweichung noch genauer zu spezifizieren, wird zusätzlich ein Index herangezogen, der quantifiziert, wie viele Betriebe in welcher Anzahl die zuvor beschriebenen unkontrollierten Abweichungen genutzt haben.

Abbildung 4: Index Nutzung der informellen Abweichung ohne Öffnungsklausel (Erhebungswelle WSI-Betriebsrätebefragung 2007).



Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt lassen sich anhand der gewichteten Daten 124 Betriebe ausmachen, die jene Art der informellen Unterschreitung vom gegebenen Tarifvertrag vollzogen haben. Genau 75 Prozent der Betriebe nutzten in ein bis drei Bereichen die informelle Abweichung. Ein Betrieb fällt auf, weil er sechs von insgesamt sieben definierten informellen Abweichungstypen verwendet. Lediglich beim Aussetzen von Tarifierhöhungen weicht er nicht informell vom Tarifvertrag ab. Unkontrollierte Tarifabwei-

chungen in inhaltlich ähnlichen Gebieten werden insgesamt häufiger in Kombination genutzt, so beispielsweise in den Bereichen der Absenkung tariflicher Grundvergütung zusammen mit dem Aussetzen von Tarifierhöhungen.

Ergebnisse zur informellen Abweichung ohne Betriebsvereinbarung:

Um diesen Typus der informellen Abweichung im Bereich der Entlohnung abzubilden, wurde die Abhängigkeit der Variable „Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Regelungsbereich

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen der Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln und Abschluss von Betriebsvereinbarungen im entsprechenden Regelungsbereich (Erhebungswelle WSI-Betriebsrätebefragung 2007).

Betriebsvereinbarung zu:		Tarifliche Öffnungsklausel zu:
		Einstiegstarif
Eingruppierung	Ja	27,0 %
	Nein	73,0 %
		Phi: 0,065*
		Arbeitszeitverlängerung
Arbeitszeitverlängerung	Ja	54,3 %
	Nein	45,7 %
		Phi: 0,323***

Quelle: Eigene Berechnung

Lohn und Gehalt“ von den Angaben der Nutzung einer Öffnungsklauseln zu Einstiegstarifen, Absenken tariflicher Grundvergütungen sowie zur Kürzung oder Aussetzung der Jahressonderzahlungen und des Urlaubsgeldes betrachtet. Dabei sind keinerlei signifikante Ergebnisse zu messen.

Hoch signifikante Zusammenhänge zeigen sich dahingegen, wenn das Vorkommen unkontrollierter Abweichung im Bereich der Arbeitszeitregelung betrachtet wird. In immerhin 45,7 Prozent der Betriebe wurde eine Öffnungsklausel zur Arbeitszeitverlängerung genutzt, jedoch keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die diesen Regelungsbereich entsprechend neu organisiert. Somit werden hier tarifliche Standards unterlaufen, ohne dass den Betriebsparteien die Möglichkeit einer anderweitigen Regelung zur Verfügung gestellt wird. Gleiches gilt bei der Betrachtung von Einstiegstarifen für BerufseinsteigerInnen oder Langzeitarbeitslose. Es fallen mit 73 Prozent die Betriebe auf, die eine Öffnungsklausel zu Einstiegstarifen verwenden, gleichzeitig jedoch keine Betriebsvereinbarung zur Regelung von Eingruppierungen abschließen.

Nun besteht auch an dieser Stelle das Interesse, zu quantifizieren, wie häufig Betriebe

diese beiden unkontrollierten Dezentralisierungsmöglichkeiten parallel nutzen.

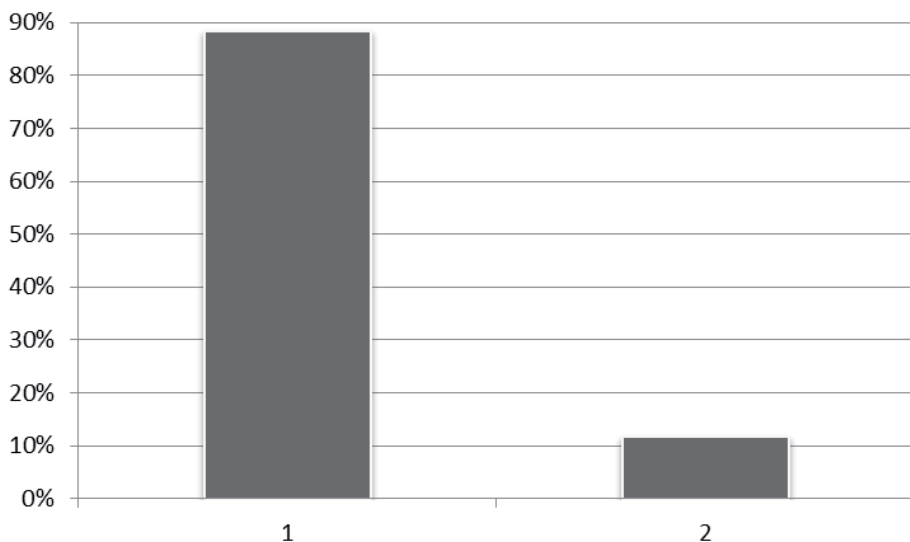
Es wurden insgesamt 188 Betriebe identifiziert, die diesen Typus der informellen Abweichung nutzten, wobei knapp 90 Prozent nur eine der beiden, und zwar auffallend häufiger diejenige im Bereich der Eingruppierung, verwendeten. 22 Betriebe setzten im Jahr 2007 beide Formen ein.

Zur genaueren Spezifizierung der Betriebe hinsichtlich ihrer Dezentralisierungsvorgänge, wurde die Abhängigkeit des Vorkommens informeller Abweichung von der Betriebsgröße betrachtet. Es lassen sich allerdings kaum systematische Zusammenhänge feststellen.⁴

3 | Fazit

In diesem Beitrag wurde der These nachgegangen, inwieweit sich eine Postdemokratisierung auch in den Industriellen Beziehungen ausmachen lässt. Anhand von Paneldaten konnte gezeigt werden, dass die Mitbestimmung durch prekäre Beschäftigung – am Beispiel der Leiharbeit – erodiert. Auch Regulation und (Input-)Legitimation von Tarifverträgen weichen informell verstärkt voneinander ab. Analog zur Postdemokratie-The-

Abbildung 5: Index Nutzung der informellen Abweichung ohne Betriebsvereinbarung (Erhebungswelle WSI-Betriebsrätebefragung 2007).



Quelle: Eigene Darstellung

se von Crouch (2008) bleiben die Institutionen zwar intakt, aber es entstehen Gefahren: Die betriebliche Mitbestimmung und die Tarifautonomie sind elementare Bestandteile der Kompromiss- und Legitimationsproduktion der Sozialordnung in Deutschland (Schroeder/Weinert 1999: 1296). Mit anderen Worten: Die Funktionsfähigkeit des deutschen Sozialmodells basiert auch auf intakten demokratischen Teilhabemöglichkeiten in den Industriellen Beziehungen. Doch die zentralen Institutionen der Mitbestimmung geraten unter einen postdemokratischen Druck, laufen Gefahr, sowohl ihre „Demokratisierungsfunktion“ zu verlieren (Kißler et al. 2011: 57), als auch gleichzeitig ihre Friedens-, Integrationsfunktion, Innovations- und Kulturfunktion einzubüßen (ebd.: 56).

Dr. Oliver Nachtwey ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftssoziologie der Universität Trier. Kontakt: nachtwey@uni-trier.de

Fabienne Décieux ist Projektassistentin am Lehrstuhl für Wirtschaftssoziologie der Universität Trier. Kontakt: dcie4201@uni-trier.de

Alexandra Mergener ist Projektassistentin am Lehrstuhl für empirische Sozialforschung der Universität Trier. Kontakt: merg4202@uni-trier.de

Marc Amlinger ist Projektassistent am Lehrstuhl für Wirtschaftssoziologie der Universität Trier. Kontakt: amli4201@uni-trier.de

Ulrich Brinkmann ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Kontakt: brinkman@uni-trier.de

Anmerkungen

¹ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitskraefteerhebung/Tabellen/AtypischeBeschaeftigungZeit.html> [09.10.2012].

² Eigene Berechnung in Anlehnung an: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitskraefteerhebung/Tabellen/AtypischeBeschaeftigungZeit.html>

werbstätigkeit/Arbeitskraefteerhebung/Tabellen/AtypischeBeschaeftigungZeit.html [09.10.2012].; sowie IW Consult GmbH (2011): Befragung Zeitarbeit in Deutschland: 28.

- ³ Auch bei der Arbeitszeitverkürzung konnten signifikante Zusammenhänge herausgestellt werden, die auf informelle Abweichung hinweisen, deren Bedeutung jedoch an anderer Stelle ausführlicher diskutiert werden muss.
- ⁴ Lediglich im Bereich der Arbeitszeitverkürzung ist sowohl die erste als auch die zweite Form der informellen Abweichung vor allem in kleinen Betrieben zu finden und signifikant zu belegen. Aber auch eine adäquate Analyse dieses Zusammenhangs kann im vorliegenden Rahmen nicht geleistet werden.

Literatur

Baglioni, Guido 1999: Ist Demokratie möglich? Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen. Der schwierige Weg zwischen Demokratie und Effizienz. Baden Baden: Nomos.

Becker, Karina/Brinkmann, Ulrich/Engel 2012: Arbeits- und Gesundheitsschutz & Leiharbeit – zwei problematische Handlungsfelder. In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* (1): 20-38.

Benthin, Rainer/Brinkmann, Ulrich (Hg.) 2008: Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt a. M., New York: Campus.

Bispinck, Reinhard/Schulten, Rainer 2011: Branchenbezogene Tarifverhandlungen und Möglichkeiten der Abweichung auf Unternehmensebene: Deutschland-Studie für Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dublin: Eurofound.

Bosetzky, Horst 1977: Machiavellismus, Machtkumulation und Mikropolitik. In: *Zeitschrift für Organisation*, Jg. 46, 121-25.

Braun, Siegfried 1983: Zur geschichtlichen Entwicklung der deutschen Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung. In: Braun,

Siegfried (Hg.): „Die besseren Zeiten kommen nicht von selbst“. Beiträge zu Politik, Gewerkschaft und Gesellschaft aus vier Jahrzehnten. Bremen: Kooperation Universität / Arbeiterkammer Bremen.

Brinkmann, Ulrich 2011: Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus. Berlin: Edition Sigma.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, FredERIC 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver 2010: Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft 13 14, 21-29.

Crouch, Colin 2008: Postdemokratie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Demirovic, Alex 2007: Demokratie in der Wirtschaft. Positionen-Probleme-Perspektiven. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Dörre, Klaus 2009: Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (Hg.): *Soziologie, Kapitalismus, Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 21-86.

Dörre, Klaus 2010: Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz et al. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag, 873-912.

Dribbusch, Heiner 2012: Sozialpartnerschaft und Konflikt. Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der Automobilindustrie. In: *Zeitschrift für Politik*, Jg. 59, Heft 2, 123-143.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne 2012: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 65, Heft 4, 297-305.

Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo 2010: Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952-2010. Berlin: Edition Sigma.

Haipeter, Thomas 2009: Erosion der Industriellen Beziehungen. In: Lehndorff, Steffen (Hg.): Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA, 47-80.

Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger 2012: Verbetrieblichung und betrieblicher Konflikt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 64, Heft 2, 329-359.

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus 2009: Funktionswandel und Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Arbeitsheft der Otto-Brenner-Stiftung 61. Frankfurt a.M.: OBS.

IW Consult GmbH (Hg.) 2011: Befragung Zeitarbeit in Deutschland. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Jürgens, Ulrich 1984: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozess. Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Westdeutscher Verlag, 58-91.

Kißler, Leo/Greifstein, Ralph/Schneider, Karsten 2011: Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Kohaut, Susanne 2007: Tarifbindung und tarifliche Öffnungsklauseln: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, Heft 2, 94-97.

Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Hg.) 1988: Mikropolitik: Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Lehndorff, Steffen (Hg.) 2009: Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA.

Luhmann, Niklas 1976: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Schriftenreihe der Hochschule Speyer 20. 3. Auflage. Berlin: Duncker & Humblot.

Martens, Helmut 2010: Neue Wirtschaftsdemokratie. Anknüpfungspunkte im Zeichen

der Krise von Ökonomie, Ökologie und Politik. Hamburg: VSA.

Müller-Jentsch, Walther 1999: Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der Industriellen Beziehungen. München, Mering: R. Hampf.

Müller-Jentsch, Walther 2003: Mitbestimmungspolitik. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag, 451-477.

Müller-Jentsch, Walther, 2007: Strukturwandel der Industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: VS-Verlag.

Schmidt, Manfred G. 2000: Demokratietheorien. 3. Auflage. Opladen: VS Verlag.

Schroeder, Wolfgang/Weinert, Rainer 1999: Anmerkungen zum Wandel industrieller Beziehungen in Deutschland. Kontrollierte oder unkontrollierte Dezentralisierung. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 4, 1295-1317.

Seifert, Hartmut/Brehmer, Wolfram 2008: Leiharbeit. Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI Mitteilungen, Jg.61, Heft 6, 335-341.

Streeck, Wolfgang 2009: Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy. Oxford: Oxford University Press.

Trinczek, Rainer 2010: Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz et al. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, 841-872.

Turner, Lowell 2009: Institutions and Activism. Crisis and Opportunity for a German Labour Movement in Decline. In: Industrial and Labor Relations Review, Jg. 62, Heft 3, 294-312.

Wassermann, Wolfram 2002: Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang 2007: Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil. HBS-Arbeitspapier 148. Düsseldorf: HBS.